

Diversity Management kann man beschreiben als den bewussten Einsatz und die Steuerung von personeller Vielfalt. Mittels Diversity Management will man vor allem

- die unterschiedlichen Eigenschaften der Mitarbeiter als Quelle neuer Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit erschließen und
- potenzielle Gefahren der Zusammenarbeit von Menschen, die sich voneinander stark unterscheiden, vermeiden.

Hierzu stellt sich die Ausgangsfrage: Wodurch unterscheiden sich die Mitarbeiter einer Organisation? Zur Klassifizierung der Dimensionen stehen verschiedene Modelle bereit.

Trennte man früher nur nach wahrnehmbaren (Alter, Geschlecht, Sprache, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Status, Funktion) und nichtwahrnehmbaren (Religion, sexuelle Orientierung, Werte, Einstellung, Einkommen) Dimensionen, so benennt das Modell von Gardenswatz & Rowe (1995) vier Ebenen:

1. Ebene: individuelle Persönlichkeit eines Menschen
2. Ebene: interne Dimensionen, die nicht oder kaum änderbar sind, z. B. Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, geistige und körperliche Fähigkeiten, Nationalität und ethnische Zugehörigkeit sowie der soziale Hintergrund
3. Ebene: externe Dimensionen, zu denen Ausbildung, Berufserfahrung, Familienstand, geographische Lage bzw. Stand- oder Wohnort, Einkommen, Auftreten, Freizeitgewohnheiten, Religion oder Weltsicht, Elternschaft etc. zählen;

Dimensionen also, die eine Person stark bestimmen und relativ stabil sind, die sich aber ändern können

4. Ebene: organisationale Dimensionen bzw. Dimensionen, die durch die Zugehörigkeit zu einer Organisation oder einem Unternehmen determiniert werden, wie z. B. die Funktion und Einstufung, Arbeitsinhalte und -interessen, Abteilung, Dauer der Firmenzugehörigkeit, Arbeitsort etc.

Diese einzelnen Dimensionen führen zu unterschiedlichen Lebens- und Arbeits Erfahrungen und so zu unterschiedlichen Sichtweisen und Fähigkeiten der Individuen. Unterschiedliche Blickwinkel, Kenntnisse und Fähigkeiten können einerseits den Organisationen als Ausgangspunkt für neue Wertschöpfung und zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit dienen. Andererseits ergeben sich häufig gerade aufgrund unterschiedlicher Hintergründe und Voraussetzungen Missverständnisse, die zu Problemen in der Zusammenarbeit führen können. Macht man sich die Unterschiedlichkeit und ihre Konsequenzen bewusst, kann man ihnen entgegenwirken und damit Nachteile im Organisationsalltag vermeiden.

Diversity Management als Führungsaufgabe
Potenziale multikultureller Kooperation erkennen und
nutzen

Gutting, D.

2015, IX, 30 S. 1 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-09091-3